



**Interporto di Vado  
Intermodal Operator S.p.A. (VIO)**

**Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione  
e della Trasparenza  
per gli anni 2018 - 2020**

# Indice

- A. PREMESSA NORMATIVA
- B. L'ADOZIONE DEL PTPC DA PARTE DELLA SOCIETA' E IL PROCESSO DI APPROVAZIONE
- C. IL CONTESTO DI RIFERIMENTO
  - CONTESTO ESTERNO
  - CONTESTO INTERNO L'ATTIVITA' DELLA SOCIETA'
  - LA STRUTTURA DELLA SOCIETA'

## **PARTE PRIMA: IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

- 1. CONTENUTO E FINALITA' DEL PIANO
- 2. DEFINIZIONE DI CORRUZIONE
- 3. IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA
- 4. VALUTAZIONE DEL DIVERSO LIVELLO DI ESPOSIZIONE AL RISCHIO DI CORRUZIONE DELLE ARTICOLAZIONI AZIENDALI - INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITA' A RISCHIO
  - 4.1. L'ATTIVITA' SVOLTA DAL 2015 AL 2017
  - 4.2. LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO PER IL PIANO 2018-2020
- 5. CRONOPROGRAMMA DELLE COMPETENZE/ADEMPIMENTI
- 6. IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO
  - 6.1. I REGOLAMENTI E LE PROCEDURE ADOTTATE DALLA SOCIETA'
- 7. LE MISURE DI PREVENZIONE DEL RISCHIO
  - 7.1. OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSE
  - 7.2. INCONFERIBILITA' E INCOMPATIBILITA' DELLE CARICHE EX D. LGS. 8 APRILE 2013, n. 39
  - 7.3. ATTIVITA' SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (PANTOUFLAGE – REVOLVING DOORS)
  - 7.4. PROCEDURE PER LA SELEZIONE E LA FORMAZIONE DEI DIPENDENTI IDONEE A PREVENIRE IL RISCHIO DI CORRUZIONE E PROGRAMMA PER LA FORMAZIONE DEI DIPENDENTI (2018-2020)
  - 7.5. LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITI (CD. WHISTLEBLOWER)
  - 7.6. ROTAZIONE E MISURE ALTERNATIVE
  - 7.7. PROCEDIMENTI A MAGGIOR RISCHIO E PROCEDURE DA ADOTTARE
  - 7.8. MONITORAGGIO
- 8. OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA
- 9. RELAZIONE SULL'ATTIVITA' SVOLTA
- 10. ADEGUAMENTI DEL PIANO

## **PARTE SECONDA: IL PIANO TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA'**

- 1. INTRODUZIONE
- 2. L'IMPEGNO DI VIO ALLA TRASPARENZA
- 3. OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

4. MODALITA' DI PUBBLICAZIONE ONLINE DEI DATI

5. SANZIONI

6. ACCESSO CIVICO

ALLEGATO A: GRIGLIE DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO

ALLEGATO B: ELENCO OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE VIGENTI

## A. PREMESSA NORMATIVA

In attuazione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall'Assemblea Generale dell'O.N.U. il 31 ottobre 2003 e ratificata con legge 3 agosto 2009 n.116, la legge 6 novembre 2012, n. 190 *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”*, entrata in vigore il 28 novembre 2012, introduce numerosi strumenti per la prevenzione e la repressione del fenomeno corruttivo, individuando anche i soggetti preposti ad adottare iniziative in materia.

I soggetti istituzionali cui è demandata l'attuazione della norma sono i seguenti:

- il Comitato Interministeriale, che ha il compito di fornire le linee di indirizzo per la predisposizione del Piano Nazionale Anticorruzione (art. 1, comma 4, della legge 190/2012);
- il Dipartimento della Funzione Pubblica (D.F.P.), che opera come soggetto promotore delle strategie di prevenzione e coordinatore della loro attuazione, e a cui compete la predisposizione del Piano Nazionale Anticorruzione (art.1, comma 4, della legge 190/2012);
- l'Autorità Nazionale Anticorruzione e per la Valutazione e la Trasparenza delle Amministrazioni Pubbliche (A.N.A.C) a cui, in qualità di autorità nazionale anticorruzione, competono le funzioni di raccordo con le altre autorità di vigilanza e controllo sulla effettiva applicazione e sull'efficacia delle misure adottate dalle pubbliche amministrazioni e sul rispetto della normativa in materia di trasparenza.
- il Responsabile aziendale della prevenzione della corruzione cui compete, tra l'altro, la predisposizione del Piano triennale di prevenzione della corruzione, in tempi utili per l'adozione del Piano entro il 31 gennaio di ogni anno (art. 1, comma 8, della legge 190/2012).

Allo stato attuale risultano adottati i seguenti provvedimenti contenenti linee di indirizzo applicativo:

- 1) Circolare 25 gennaio 2013 n.1 del Dipartimento della funzione pubblica, contenente precisazioni in ordine alle competenze affidate dalla legge 190/2012 ai vari soggetti istituzionali e alle modalità di individuazione del RPCT, con particolare riferimento ai compiti di tale figura;
- 2) Linee di indirizzo dd. 13 marzo 2013 emanate dal Comitato Interministeriale (istituito con DPCM del 16 gennaio 2013) per la predisposizione, da parte del Dipartimento della funzione pubblica, del Piano Nazionale Anticorruzione;
- 3) intesa di cui all'art.1, comma 60 della legge n. 190/2012 in sede di Conferenza Unificata di cui all'art.8, comma 1, del decreto legislativo n. 281/1997, intese attraverso cui definire gli adempimenti delle regioni e delle province autonome di Trento e Bolzano e degli enti locali, nonché degli enti pubblici e dei soggetti di diritto privato sottoposti al loro controllo, finalizzati alla piena attuazione della legge n. 190/2012;
- 4) Piano Nazionale Anticorruzione, approvato dalla Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche con Deliberazione n. 72/2013 dell'11 settembre 2013;

- 5) Il Regolamento in materia di esercizio del potere sanzionatorio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione per l'omessa adozione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione, dei Programmi triennali di trasparenza, dei Codici di comportamento, approvato dall'ANAC il 9 settembre 2014;
- 6) Determinazione n. 8 del 17 giugno 2015 recante *“Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”*;
- 7) Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015 – Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione, con la quale sono state fornite indicazioni integrative e chiarimenti rispetto ai contenuti del PNA, con dettagliati approfondimenti sull'area di rischio dei contratti pubblici e sulla sanità;
- 8) decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, *«Recante revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche»* (di seguito d.lgs. 97/2016);
- 9) decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 sul Codice dei contratti pubblici;
- 10) Piano Nazionale Anticorruzione 2016, approvato con Delibera ANAC n. 831 del 3 agosto 2016;
- 11) Determinazione n. 1134 del 1° novembre 2017 recante *“Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”*;
- 12) Piano Nazionale Anticorruzione 2017, approvato con Delibera ANAC n. 1208 del 22 novembre 2017;

Vanno ricordati infine:

- 1) il **Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33** avente ad oggetto il **“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”**.
- 2) il **Decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39** in materia di **inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico**, emanato in attuazione a quanto disposto dall'art.1, commi 49 e 50 della legge 190/2012.

Come da normativa è compito del RPCT sottoporre la proposta di aggiornamento del Piano entro il 31 gennaio di ogni anno, da sottoporre all'organo amministrativo dell'Azienda.

Il RPCT deve inoltre pubblicare sul sito istituzionale dell'ente entro il 15 dicembre di ogni anno la relazione annuale.

Per l'anno 2017, il termine per la pubblicazione è stato prorogato al 31 gennaio 2018 (Comunicato ANAC del 6 dicembre 2017).

## **B. L'ADOZIONE DEL PTPC DA PARTE DELLA SOCIETÀ E IL PROCESSO DI APPROVAZIONE**

L'Interporto di Vado Intermodal Operator S.p.A. (di seguito la “Società” o “VIO”) è una società controllata dall'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ligure Occidentale che la partecipa nella misura del 72%.

Per questa ragione, in attuazione della Legge n. 190/2012 e in conformità con il piano Nazionale Anticorruzione, la Società ha deciso di adottare un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza al fine di definire gli adempimenti e le relative modalità di svolgimento in modo da assicurare una puntuale applicazione delle disposizioni vigenti in materia di contrasto della corruzione e dell'illegalità.

Lo scopo ultimo della adozione del presente Piano è di:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare le capacità della società di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto di fatto sfavorevole alla corruzione.

Il presente Piano viene aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno ed approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

Si rappresenta che la Società ha volontariamente deciso di intraprendere un percorso per la adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 e che, in linea con la Determinazione n. 1134 del 18 novembre 2017 con cui sono state approvate le “*Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici*”, le misure previste dal presente Piano verranno integrate con il Modello Organizzativo una volta adottato formalmente dal Consiglio di Amministrazione.

## **C. IL CONTESTO DI RIFERIMENTO**

Come sopra indicato, la Società è partecipata al 72% dalla Autorità di Sistema Portuale del Mar Ligure Occidentale nato all'indomani della riorganizzazione del sistema portuale italiano.

In particolare, il D. Lgs. 169/2016 “*Riorganizzazione, razionalizzazione e semplificazione della disciplina concernente le Autorità portuali di cui alla legge 28 gennaio 1994, n. 84*” ha riformato la disciplina concernente le Autorità Portuali, istituendo le nuove 15 Autorità di sistema portuale (o “AdS”) nate dall'accorpamento di tutti i 54 porti italiani e sostituendo in questo modo le 24 Autorità portuali istituite con la L. 84/1994.

A seguito della predetta riorganizzazione, all'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ligure Occidentale è stata attribuita la gestione coordinata dei porti di Genova, Savona e Vado Ligure che insieme compongono il più importante polo portuale italiano.

## CONTESTO ESTERNO

L'analisi del contesto esterno è partita dalla consultazione di alcuni documenti ufficiali come il documento pubblicato da ANAC *“Corruzione sommersa e corruzione emersa in Italia: modalità di misurazione e prime evidenze empiriche”*.

Si ricorda che secondo l'Autorità, nel fenomeno corruzione, non rientra solo il reato di corruzione e il complesso dei reati contro la Pubblica Amministrazione ma anche la *“maladministration”* intesa come assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimento, di determinazione di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari.

La Liguria, come altre Regioni dell'Italia Settentrionale, presenta una qualità delle istituzioni maggiore della media regionale europea.

Osservando però la distribuzione dei reati di concussione e corruzione nel Nord del Paese, emerge una maggiore frequenza in Liguria, Lombardia, Emilia e Friuli.

La Liguria, in particolare, compare anche tra le prime Regioni in cui nel 2011 le inchieste giudiziarie hanno portato ad una significativa emersione della criminalità corruttiva con riferimento alla concussione.

Negli ultimi mesi, peraltro, la cronaca giudiziaria ha fatto emergere presunti casi di corruzione commessi nell'ambito di realtà portuali operanti nella Regione Liguria attraverso appalti pilotati e assunzioni premio.

Per questa ragione, la Società intende prestare la massima attenzione nei confronti del fenomeno corruttivo, inteso in senso ampio e riferito a tutte quelle situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi.

Il riferimento è a tutti i reati contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale ma anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*, sia che tale azione abbia successo, sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

## CONTESTO INTERNO L'ATTIVITA' DELLA SOCIETA'

È importante sottolineare che, nel corso degli esercizi pregressi, non si sono mai verificati fatti corruttivi e non sono mai state erogate sanzioni. Ciò evidenzia il costante impegno di tutta la Società nel perseguire livelli elevati di trasparenza e legalità.

La Società gestisce una piattaforma logistica integrata e fornisce servizi di stoccaggio, lavorazione e distribuzione delle merci. VIO opera nell'ambito di due settori principali:

- settore immobiliare, in quanto svolge attività di concessione e locazione di spazi all'interno e all'esterno dei propri magazzini;
- settore logistico, in quanto svolge attività di magazzinaggio, *yard operation* e trasporto, nonché di svuotamento di contenitori/consolidamento dei carichi.

VIO offre un'ampia gamma di servizi sia a merci deperibili (es. congelate, surgelate, refrigerate e fresche), sia a carico secco. Si pensi ad esempio alle attività di stoccaggio, movimentazione, sdoganamento, consulenza doganale, fiscale e sanitaria, distribuzione door-or-door, attività di picking e composizione ordini ecc.

VIO offre, inoltre, servizi ad alcuni dei più importanti operatori italiani ed europei nel campo del miele e del caffè. Per quest'ultimo è dotato di magazzini approvati e autorizzati dalla London International Financial Futures and Options Exchange – LIFFE).

Ciò premesso, si rappresenta che VIO attualmente non svolge attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea.

La Società, inoltre, non svolge funzioni amministrative, non produce beni e servizi a favore dell'Autorità Portuale o di altre pubbliche amministrazioni e non gestisce pubblici servizi.

La Società ha come oggetto sociale la realizzazione e la gestione di interporti, ovvero di un'attività commerciale nel settore dei servizi e non esercitano alcuna potestà legislativa.

L'attività non è nemmeno qualificabile come produzione di beni o servizi a favore della Pubblica Amministrazione perché l'attività stessa è rivolta agli operatori del trasporto merci, che sono soggetti di diritto privato.

Infine, l'attività non è qualificabile come pubblico servizio perché essa appare estranea alle più aggiornate definizioni di servizio pubblico (i.e. attività finalizzata al benessere della collettività a prescindere dal fatto che essa sia svolta da un soggetto pubblico o privato).

La circostanza che l'Interporto possa ricevere degli ausili finanziari pubblici in base a convenzioni non significa che queste ultime siano correlate in qualche modo con affidamenti di servizi pubblici. Si tratta, invece, di un meccanismo di sovvenzione del tutto analogo a quelli previsti per favorire la creazione o lo sviluppo di attività produttive private, considerate meritevoli di sostegno pubblico.

## **LA STRUTTURA DELLA SOCIETA'**

La *corporate governance* è di tipo tradizionale ed è rappresentata dai seguenti organi sociali:

- l'Assemblea dei Soci, composta da due membri;
- il Consiglio di Amministrazione, composto da tre amministratori tra cui il Presidente, nonché rappresentante legale dell'azienda;
- il Collegio Sindacale.

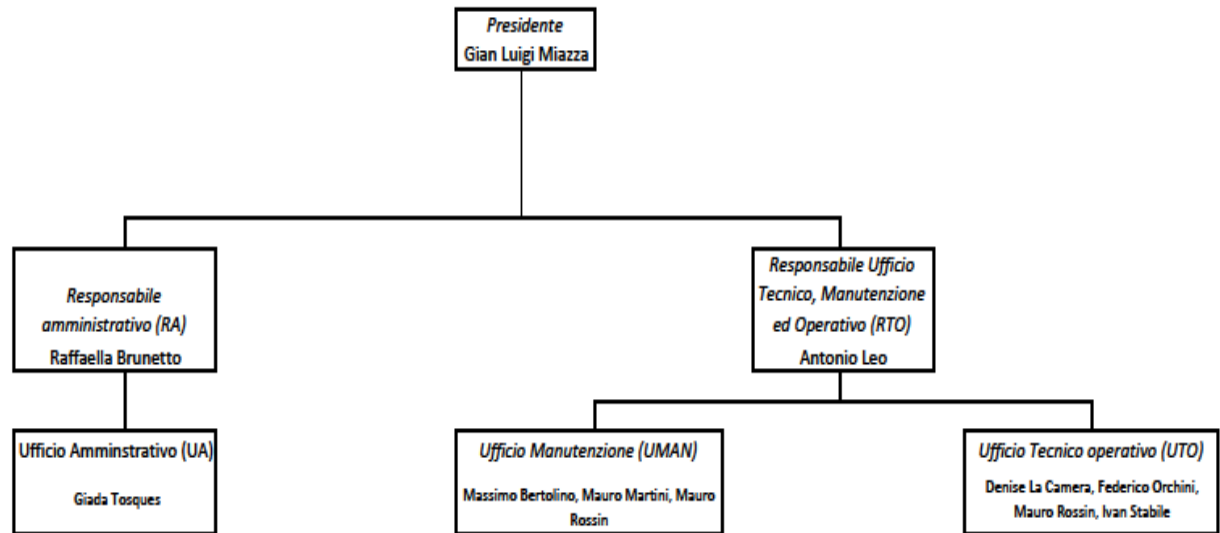
La Società ha una struttura di piccole dimensioni e, al momento, occupa solo 9 dipendenti di cui 8 impiegati e 1 quadro.

Nel corso degli ultimi anni la Società non ha effettuato nuove assunzioni, ma naturalmente non è possibile escludere a priori che VIO possa avviare un processo di selezione del personale nel periodo oggetto del presente Piano.

Per completezza l'organigramma della Società è strutturato come segue:



# ORGANIGRAMMA VIO INTERPORTO DI VADO I.O. S.P.A.



# **PARTE PRIMA:**

## **IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

### **1. CONTENUTO E FINALITA' DEL PIANO**

Ai sensi della legge n. 190/2012, l'Interporto di Vado, entro il 31 gennaio di ogni anno, aggiorna su orizzonte triennale il Piano Triennale di prevenzione della corruzione con l'obiettivo di fornire una valutazione del diverso grado di esposizione delle articolazioni aziendali al rischio di corruzione, di individuare le aree di attività maggiormente esposte a tale tipo di rischio e di adottare le misure necessarie, in aggiunta a quelle già esistenti, per la prevenzione e il contrasto della corruzione e, più in generale, dell'illegalità.

Il presente Piano definisce il diverso livello di esposizione delle attività di VIO al rischio di corruzione e illegalità, individuando gli uffici e gli attori coinvolti a seguito della c.d. "mappatura dei processi" relativi alla attività di VIO.

Il Piano, inoltre, stabilisce gli interventi (o misure) volti a prevenire il medesimo rischio, nonché le modalità di monitoraggio e di aggiornamento per implementare le misure previste per la lotta alla corruzione.

Le misure e gli interventi organizzativi definiti nel Piano ai fini della prevenzione del rischio corruttivo vanno naturalmente considerati come strumenti da affinare e/o modificare ed integrare nel tempo, anche alla luce dei risultati conseguiti con la loro applicazione, così come affermato dal Piano Nazionale Anticorruzione.

Gli aggiornamenti annuali e le eventuali modifiche sono proposte dal Responsabile della prevenzione della corruzione e approvate con provvedimento del Consiglio di Amministrazione.

Il presente PTPC viene pubblicato sul sito [www.interportovio.it](http://www.interportovio.it) nella sezione "Trasparenza".

Copia del Piano, a scopo di presa d'atto, viene consegnata ai dipendenti al momento dell'assunzione.

Ai dipendenti già in servizio ne viene data ampia diffusione attraverso il sito aziendale e tramite l'invio via email.

### **2. DEFINIZIONE DI CORRUZIONE**

Il concetto di corruzione, nel contesto del presente Piano, deve essere inteso come comprensivo delle varie situazioni in cui il dipendente abusa delle funzioni e dei compiti a lui attribuiti al fine di ottenere indebiti vantaggi privati. È evidente che il verificarsi dell'evento corruttivo implica la cooperazione di un soggetto privato che è d'accordo con il pubblico ufficiale o con l'incaricato di pubblico servizio nel dargli o promettere denaro o altra utilità affinché quest'ultimo compia un atto del suo ufficio o un atto contrario ai doveri d'ufficio.

In questi termini, il concetto di corruzione deve essere interpretato nella sua accezione più ampia, coincidente con la cd. "*maladministration*", intesa come assunzione di decisioni devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari, che

pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse.

### **3. IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA**

Con riferimento ai compiti e alle funzioni attribuitigli dalla legge n. 190/2012, il Dirigente individuato quale Responsabile della prevenzione della corruzione con apposito atto del Consiglio di Amministrazione predispone ogni anno, ai sensi dell'art. 1, il Piano triennale della prevenzione della corruzione che sottopone al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione entro il 31 gennaio.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, previa proposta dei dirigenti competenti, individua il personale da inserire nei percorsi formativi sui temi della legalità e della condotta etica, tra il personale che opera nei settori a più alto rischio di corruzione, in conformità con il Piano.

Egli vigila sul funzionamento e sull'osservanza del Piano, propone modifiche al Piano in caso di accertamento di significative violazioni delle prescrizioni ovvero qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione dell'Azienda, verifica, la possibilità di attuare la rotazione del personale, prevista dal Piano, degli incarichi negli uffici in cui l'attività presenta un alto grado di esposizione al rischio corruttivo. Egli, inoltre, a seguito di un'interlocuzione formalizzata con l'interessato, indica alla funzione competente all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il Responsabile provvede, altresì, a pubblicare entro il 15 dicembre di ogni anno (salvo proroghe concesse da ANAC) sul sito web aziendale una Relazione sull'attività svolta e i risultati conseguiti, basata anche sui rendiconti ricevuti dai Dirigenti (o Responsabili dei servizi) entro il 30 novembre di ogni anno sulle misure poste in essere e sui risultati realizzati in esecuzione del Piano stesso. Detta relazione viene trasmessa contestualmente all'OIV per le attività di valutazione dei medesimi dirigenti.

A fronte dei compiti attribuiti, la legge prevede consistenti responsabilità in capo al Responsabile in caso di inadempimenti, in particolare per il caso di mancata predisposizione del piano e per la mancata adozione delle misure per la selezione e la formazione dei dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio di corruzione. Inoltre una più generale forma di responsabilità dirigenziale, disciplinare e amministrativa si realizza in caso di condanna in via definitiva all'interno dell'amministrazione per un reato di corruzione (ai sensi dell'art. 1, comma 12), a meno che il responsabile non provi le circostanze di cui alle lettere a) e b) del comma 12 dell'art. 1, ovvero di aver predisposto, prima della commissione del reato, il Piano e di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del Piano stesso.

Inoltre, sulla base di quanto previsto dal comma 14 dell'art. 1 della L. 190/2012, così come modificato dal D. Lgs. 97/2016, in caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il RPCT risponde ai sensi dell'articolo 21 del d. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, nonché per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano. La violazione, da

parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare.

Come previsto dalla Circolare 25 gennaio 2013, n.1 del Dipartimento della funzione pubblica, i rilevanti compiti e funzioni e la consistente responsabilità di cui il Responsabile della prevenzione della corruzione è titolare saranno remunerati, a seguito di valutazione positiva dell'attività da parte dell'OIV, attraverso il riconoscimento dei risultati conseguiti mediante la retribuzione di risultato (in base alle risorse disponibili del fondo).

Inoltre, in considerazione della semplicità dell'Azienda non si è ritenuto necessario individuare dei Referenti del RPCT.

Fino ad oggi VIO con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 21 dicembre 2015 aveva individuato quale RPCT Roberto Visintin, quale amministratore senza deleghe.

A seguito delle dimissioni del Dott. Visintin, la Società ha deciso di conferire l'incarico a Raffaella Femia che, nella sua qualità di amministratore senza deleghe, appare in linea con le indicazioni delle linee guida fornite da ANAC e, stante la sua collaborazione all'interno dell'Azienda, è dotato di competenze specifiche in tema di conoscenza dell'organizzazione e gestione della struttura interportuale, nonché dei processi e delle relazioni in essa esistenti.

In particolare, il RPCT nominato conosce molto bene l'organizzazione interportuale e i diversi processi in cui si articola l'attività dell'ente.

L'ente si impegna a trasmettere ad ANAC i dati relativi alla nomina del nuovo RPCT, attraverso il modulo disponibile sul sito dell'Autorità.

#### **4. VALUTAZIONE DEL DIVERSO LIVELLO DI ESPOSIZIONE AL RISCHIO DI CORRUZIONE DELLE ARTICOLAZIONI AZIENDALI - INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITA' A RISCHIO**

##### **4.1. L'ATTIVITA' SVOLTA DAL 2015 AL 2017**

La rilevazione delle attività dell'azienda e la mappatura del rischio di corruzione è stata avviata fin dall'anno 2015 con la richiesta, inoltrata a cura del Responsabile della prevenzione della corruzione, alle diverse aree aziendali, di procedere ad una ricognizione e classificazione delle loro attività, con riferimento ai parametri indicati nel Piano Nazionale Anticorruzione, in particolare l'allegato 5 (indice di valutazione della probabilità che si abbia un evento corruttivo, indice di valutazione dell'impatto organizzativo).

L'attività di valutazione del rischio è proseguita nel corso degli anni successivi e ha riguardato l'aggiornamento della valutazione del rischio per le aree per cui la valutazione era già stata effettuata.

Nel mese di gennaio 2018, con l'ausilio di consulenti esterni, VIO ha provveduto ad effettuare una nuova individuazione e valutazione del rischio

A tal fine, si è provveduto ad intervistare i Responsabili delle aree aziendali interessate e, in particolare:

1. Dott. Gian Luigi Miazza, Presidente del Consiglio di Amministrazione;
2. Dott.ssa Raffaella Brunetto, Responsabile Amministrativa;
3. Sig. Antonio Leo, Responsabile Ufficio Tecnico, Manutenzione e Operativo.

Per ogni processo mappato sono stati individuati gli ambiti nei quali possono, anche solo in via teorica, verificarsi episodi di corruzione, in termini di “possibile esposizione” al fenomeno corruttivo.

#### **4.2. LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO PER IL PIANO 2018-2020**

La valutazione del rischio è stata condotta avendo a riguardo non solo le aree di rischio obbligatorie (es. acquisizione e progressione del personale, affidamento di lavori, forniture e servizi), ma anche quelle generali (es. incarichi e nomine, affari legali e contenzioso, gestione patrimonio, ispezioni). La Società ha analizzato il rischio corruttivo anche con riferimento alle aree di rischio specifiche in relazione alla attività svolta dalla Società (es. locazione immobiliare, procedure ambientali, beni aziendali ecc.).

Si ribadisce che una volta adottato il Modello Organizzativo, l'analisi delle aree a rischio individuate nel presente Piano andrà integrata con quelle previste dal predetto Modello Organizzativo.

Ad ogni modo la valutazione del rischio è stata effettuata attraverso un processo di:

- identificazione del rischio che consiste nella ricerca, individuazione e descrizione dei rischi effettuata anche sulla base di dati tratti dall'esperienza (es. precedenti giudiziali o disciplinari);
- analisi che consiste nella valutazione della probabilità che il rischio individuato si realizzi e delle conseguenze che il rischio produce (impatto), così da determinare il livello di rischio sulla base di un valore numerico;
- ponderazione del rischio che consiste nel considerare il rischio alla luce dell'analisi e nel raffrontarlo con altri rischi al fine di decidere le priorità e l'urgenza del trattamento.

Il rischio corruttivo è stato valutando avendo riguardo non solo ai processi aziendali ma anche ai singoli sottoprocessi aziendali.

Ad ogni modo, dalla valutazione del rischio effettuata dai Responsabili aziendali è emerso nel complesso un rischio di commissione di reati in materia di corruzione di **livello basso**.

Le griglie di valutazione del rischio per ognuna delle aree sopra individuate costituiscono l'Allegato A del presente Piano.

## 5. CRONOPROGRAMMA DELLE COMPETENZE/ADEMPIMENTI

<b>SOGGETTI</b>	<b>COMPETENZE/ADEMPIMENTI</b>	<b>TERMINI</b>
Responsabile della prevenzione della corruzione	Proposta per l'adozione del Piano triennale della prevenzione della corruzione	in tempi utili per l'adozione del Piano triennale da parte dell'Azienda entro il 31 gennaio di ogni anno
Consiglio di Amministrazione	Adozione del Piano triennale della prevenzione della corruzione	entro il 31 gennaio di ogni anno
Responsabile della prevenzione della corruzione	Pubblicazione del Piano sul sito web aziendale	entro il 31 gennaio di ogni anno
Responsabile della prevenzione della corruzione	Divulgazione del Piano alle articolazioni aziendali e acquisizione della presa d'atto da parte dei dipendenti	entro il 15 febbraio di ogni anno
RPCT	Definizione delle procedure per selezionare e formare i dipendenti operanti nei settori esposti alla corruzione	entro il 31 gennaio di ogni anno (entro il 30 giugno per l'anno 2018)
RPCT	Attuazione del programma di formazione rivolto ai dipendenti operanti nei settori esposti alla corruzione	entro il 30 novembre di ogni anno
Responsabili delle aree a rischio	Trasmissione al RPCT della relazione sulle procedure utilizzate e i controlli di regolarità e legittimità attivati, e sulle proposte di eventuali nuovi interventi organizzativi per migliorare le prassi ai fini della prevenzione delle pratiche corruttive	entro il 31 ottobre di ogni anno
Responsabili delle aree a rischio	Trasmissione al RPCT della reportistica sul monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti	alla fine di ogni semestre (entro il 15 febbraio ed entro

		il 31 luglio)
Responsabili delle aree a rischio	Trasmissione al RPCT della relazione sul monitoraggio dei rapporti con i soggetti con i quali intercorrono rapporti a rilevanza economica	entro il 31 ottobre di ogni anno
Responsabili delle aree a rischio	Trasmissione al RPCT dei rendiconti sulle misure poste in essere e sui risultati conseguiti in esecuzione del Piano	entro il 30 novembre di ogni anno
Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Relazione annuale di attuazione del Piano e trasmissione al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'OIV; contestuale pubblicazione sul sito web aziendale	entro il 15 dicembre di ogni anno
Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza d'intesa con i Dirigenti competenti	Rotazione dei dipendenti che curano i procedimenti nei settori esposti alla corruzione.	con decorrenza dal 1° aprile 2016, ove ricorrano le condizioni per tale rotazione

## 6. IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO

Pur ribadendo che, nel complesso, la valutazione del rischio ha evidenziato un livello di rischio basso con riferimento a tutti i processi aziendali analizzati, si rappresenta che le aree a maggior rischio corruttivo (con rischio > 5) individuate dalla Società sono le seguenti:

- affidamento di lavori, forniture e servizi;
- acquisizione e progressione del personale;
- incarichi e nomine;
- locazione immobiliare;
- procedure e autorizzazioni ambientali;
- ispezioni;
- formazione;
- donazioni e liberalità;
- procedimento giudiziari.

Si fa presente inoltre che, con riferimento all'area affidamento di lavori, servizi e forniture, VIO applica la disciplina contenuta nel Codice degli Appalti limitatamente alle opere finanziate con contributi pubblici.

Al fine di prevenire il verificarsi di fenomeni corruttivi (sia corruzione attiva che passiva) e di *maladministration*, verranno esplicitate di seguito le misure che la Società ha già adottato o che si adopera per adottare, con riferimento alle aree a maggior rischio.

Si rammenta che talune delle misure di prevenzione del rischio verranno elaborate all'esito della redazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001.

Il progetto per la predisposizione del predetto Modello, infatti, è attualmente in corso.

## **6.1. I REGOLAMENTI E LE PROCEDURE ADOTTATE DALL'ENTE**

VIO ha adottato i seguenti regolamenti, procedure e modelli:

- **GESTIONE ACQUISTI**
  - Regolamento per l'affidamento di lavori, servizi e forniture necessari a dare corso al Programma di Attuazione di cui all'Atto Aggiuntivo alla Convenzione del 5 maggio 2000 di importo inferiore alle soglie di rilevanza comunitaria di cui all'art. 35 del D. Lgs. 18 aprile 2016, n. 50 – Codice dei Contratti Pubblici
  - Regolamento per l'affidamento di lavori, servizi e forniture diversi da quelli necessari a dare corso al Programma di Attuazione di cui all'Atto Aggiuntivo alla Convenzione del 5 maggio 2000.

Sono in fase di sistemazione le procedure relative a:

- **GESTIONE AMMINISTRATIVA**
- **GESTIONE ACQUISIZIONE DEL PERSONALE E CONFERIMENTO INCARICHI**
- **GESTIONE IMMOBILI E LOCAZIONI**
- **GESTIONE ISPEZIONI**
- **GESTIONE SANZIONI DISCIPLINARI**

Un altro provvedimento rilevante che l'Azienda ha inteso adottare e che ben si colloca all'interno delle finalità generali della legge n. 190/2012, è rappresentato dall'approvazione, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 13 dicembre 2017 dei contenuti del **Codice Etico** aziendale, con l'intento di favorire lo sviluppo di una cultura della condotta etica all'interno dell'organizzazione stessa, in previsione anche della adozione del Modello Organizzativo e alla nomina dell'Organismo di Vigilanza.

## **7. LE MISURE DI PREVENZIONE DEL RISCHIO**

### **7.1. OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSE**



L'art. 1, comma 41, della l. n. 190 ha introdotto l'art. 6 *bis* nella l. n. 241 del 1990, rubricato *“Conflitto di interessi”*. La disposizione stabilisce che *“Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale.”*.

Per questa ragione, VIO richiama ed impartisce ai responsabili del procedimento le direttive sulle situazioni di conflitto di interesse.

In particolare:

- è stabilito un obbligo di astensione per il responsabile del procedimento, il titolare dell'ufficio competente ad adottare il provvedimento finale ed i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali nel caso di conflitto di interesse anche solo potenziale;
- è previsto un dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti.

A ciò si aggiunga che VIO, nell'ambito della predisposizione del Modello Organizzativo sta adottando un protocollo formale volto a garantire la tracciabilità di tutte le eventuali situazioni di conflitto di interesse dovessero sorgere in capo ai dipendenti della Società e a prevedere l'obbligo di astensione rispetto alle decisioni da assumere nell'ambito degli stessi processi aziendali.

In particolare:

- la segnalazione del conflitto deve essere effettuata in sede di selezione del personale o al momento della sua insorgenza e deve essere indirizzata per iscritto al proprio Responsabile entro tre giorni dalla conoscenza dello stesso. Il Responsabile esamina le circostanze e valuta se la situazione realizza un conflitto di interesse idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire. I Responsabili devono rispondere per iscritto entro tre giorni dalla ricezione della comunicazione al dipendente/collaboratore medesimo sollevandolo dall'incarico oppure motivando espressamente le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività da parte di quel dipendente.
- nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico, quest'ultimo dovrà essere affidato ad altro dipendente ovvero, in carenza di dipendenti professionalmente idonei, l'incarico verrà avvocato da altro Responsabile competente o, da ultimo, dal Presidente del Consiglio di Amministrazione.

## **7.2. INCONFERIBILITA' ED INCOMPATIBILITA' DELLE CARICHE EX D. LGS. 8 APRILE 2013, n. 39**

A norma dell'art. 15 del D. Lgs. 39/2013 il RPCT di VIO cura, anche attraverso la predisposizione del presente Piano, che nell'Azienda siano rispettate le disposizioni in materia di inconferibilità ed incompatibilità di incarichi contenute nel suddetto decreto.

Si ricorda a questo proposito che la normativa in parola ha puntualmente disciplinato in termini preventivi:

- particolari ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati in relazione all'attività svolta dall'interessato in precedenza;
- situazioni di incompatibilità specifiche per i titolari di incarichi dirigenziali e assimilati;
- ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati per i soggetti che siano stati destinatari di sentenze di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione.

L'obiettivo del complesso intervento normativo è in ottica di prevenzione, invero la legge ha valutato ex ante e in via generale che:

- lo svolgimento di certe attività/funzioni può agevolare la precostituzione di situazioni favorevoli per essere successivamente destinatari di incarichi dirigenziali e assimilati e, quindi, può comportare il rischio di un accordo corruttivo per conseguire il vantaggio in maniera illecita;
- il contemporaneo svolgimento di alcune attività di regola inquina l'azione imparziale della pubblica amministrazione costituendo un *humus* favorevole ad illeciti scambi di favori;
- in caso di condanna penale, anche se ancora non definitiva, la pericolosità del soggetto consiglia in via precauzionale di evitare l'affidamento di incarichi dirigenziali che comportano responsabilità su aree a rischio di corruzione.

Per "**incompatibilità**" si intende "l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di 15 giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico" (ex art. 1 comma 2, lettera h) del D.Lgs. n. 39/2013).

VIO prevede un sistema di verifica della sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari degli incarichi di amministratore, come definito dall'art. 1, comma 2, lett. 1 del suddetto Decreto e nei confronti di coloro che rivestono incarichi dirigenziali.

Le situazioni di incompatibilità per gli amministratori riguardano:

- incompatibilità tra incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati, nonché tra gli stessi incarichi e le attività professionali (art. 9 D. Lgs. 39/2013);
- incompatibilità tra incarichi amministrativi di vertice e di amministratore di ente pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali (art. 11 D. Lgs. 39/2013);
- incompatibilità tra incarichi di amministratore di ente privato in controllo pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo politico nelle amministrazioni statali, regionale e locali (art. 13 D. Lgs. 39/2013);
- nomine nel settore sanitario (art. 14 D. Lgs. 39/2013).

Per gli incarichi dirigenziali si applica l'art. 12 del medesimo Decreto relativo alle incompatibilità tra incarichi dirigenziali interni ed esterni e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali.

A queste ipotesi si aggiunge quella prevista dall'art. 11, comma 8, D. Lgs. 175/2016 ai sensi del quale *“Gli amministratori delle società a controllo pubblico non possono essere dipendenti delle amministrazioni pubbliche controllanti o vigilanti. Qualora siano dipendenti della società controllante, in virtù del principio di onnicomprensività della retribuzione, fatto salvo il diritto alla copertura assicurativa e al rimborso delle spese documentate, nel rispetto dei limiti di spesa di cui al comma 6, essi hanno l'obbligo di riversare i relativi compensi alla società di appartenenza. Dall'applicazione del presente comma non possono derivare aumenti di spesa complessiva per i compensi degli amministratori”*.

Per le ragioni sopra esposte, VIO:

- verifica che negli atti di conferimento di incarichi siano inserite espressamente le cause di incompatibilità;
- verifica che i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità all'atto di conferimento dell'incarico e nel corso del rapporto;
- assicura che sia effettuata una attività di vigilanza da parte del RPCT, eventualmente anche con il supporto di altre strutture di controllo dell'ente.

Per “**inconferibilità**” (ex art. 1 comma 2, lettera g) del D.Lgs. n. 39) si intende “la **preclusione**, permanente o temporanea, al conferimento degli incarichi amministrativi di vertice, incarichi dirigenziali interni, incarichi dirigenziali esterni ed incarichi di amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico:

- a coloro che abbiano riportato condanne penali per reati contro la pubblica amministrazione, di cui al capo I del titolo II del libro secondo del Codice Penale, anche in presenza di sentenza non passata in giudicato (art. 3 D.Lgs. 39/2013);
- a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da PP.AA. o svolto attività professionali a favore di questi ultimi (art. 4, D.Lgs. 39/2013);
- a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico (artt. 6 e 7 D.Lgs. 39/2013)”.

Ai fini del conferimento di incarichi dirigenziali e di responsabilità amministrativa di vertice nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico, si osservano le disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 39/2013, fermo restando quanto previsto dagli *articoli 19 e 23-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, nonché dalle altre disposizioni vigenti in materia di collocamento fuori ruolo o in aspettativa.

Più in particolare, VIO verifica la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo a coloro i quali rivestono incarichi di amministratore, come definiti dall'art. 1, comma 2, lett. 1) D. Lgs. 39/2013, ovverosia “gli incarichi di presidente con deleghe gestionali dirette, amministratore delegato e assimilabili, di altro organo di indirizzo dell'attività dell'ente comunque denominato” e a coloro i quali siano conferiti incarichi dirigenziali.

Per gli amministratori, le cause ostative in questione sono specificate, in particolare nelle seguenti disposizioni del D. Lgs. 39/2013:

- art. 3, comma 1, lett. d) relativamente alla inconferibilità di incarichi in caso di condanna per i reati contro la pubblica amministrazione;
- art. 7 sulla inconferibilità di incarichi a componenti di organo politico di livello regionale e locale. Per i dirigenti si applica l'art. 3, comma 1, lett. c) relativo alle cause di inconferibilità a seguito di condanne per reati contro la pubblica amministrazione.

A queste ipotesi di si aggiunge quella prevista dall'art. 11, comma 11, del D. Lgs. 175/2016 ai sensi del quale *“Nelle società di cui amministrazioni pubbliche detengono il controllo indiretto, non è consentito nominare, nei consigli di amministrazione o gestione, amministratori della società controllante a meno che siano attribuite ai medesimi deleghe gestionali a carattere continuativo ovvero che la nomina risponda all'esigenza di rendere disponibili alla società controllata particolari e comprovate competenze tecniche degli amministratori della società controllante o di favorire l'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento”*

Per le ragioni sopra esposte, VIO:

- verifica che negli atti di conferimento di incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento;
- verifica che i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità all'atto del conferimento dell'incarico;
- assicura che sia effettuata una attività di vigilanza da parte del RPCT, eventualmente anche con il supporto di altre strutture di controllo dell'ente.

### **7.3. ATTIVITA' SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (PANTOUFLAGE – REVOLVING DOORS)**

La L. 190/2012 ha introdotto un nuovo comma nell'ambito dell'art. 53 del d.lgs. 165/2001 volto a contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

Il rischio è che durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente preconstituirsì delle situazioni lavorative vantaggiose e così sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro per lui attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto.

L'ambito della norma è riferito a quei dipendenti che nel corso degli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'amministrazione con riferimento allo svolgimento di attività presso i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi. I “dipendenti” interessati sono coloro che per il ruolo e la posizione ricoperti nell'amministrazione hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto dell'atto e, quindi, coloro che hanno esercitato la potestà o il potere negoziale con riguardo allo specifico procedimento o procedura (es. dirigenti, funzionari titolari di funzioni dirigenziali, responsabile).

I predetti soggetti, nel triennio successivo alla cessazione del rapporto con l'amministrazione, a prescindere dalla causa di cessazione del rapporto, non possono avere alcun rapporto di lavoro autonomo o subordinato con i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi.

A tal fine, VIO impartisce direttive interne affinché:

- nei contratti di selezione del personale sia inserita espressamente la condizione ostativa sopra menzionata;
- i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza della suddetta causa ostativa;
- siano effettuate verifiche interne al fine di vigilare sulla osservanza della predetta causa ostativa.

#### **7.4. PROCEDURE PER LA SELEZIONE E LA FORMAZIONE DEI DIPENDENTI IDONEE A PREVENIRE IL RISCHIO DI CORRUZIONE E PROGRAMMA PER LA FORMAZIONE DEI DIPENDENTI (2018-2020)**

VIO si impegna a programmare adeguati percorsi di formazione sui temi dell'etica, della legalità, delle norme penali in materia di reati contro la pubblica amministrazione, e più in generale sulla normativa volta alla prevenzione e al contrasto della corruzione, tale verrà attuato entro il 30 novembre di ogni anno e, per l'anno 2018 verrà svolto all'esito della adozione da parte del Consiglio di Amministrazione del Modello di Organizzazione, gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001.

La selezione del personale che dovrà partecipare in via obbligatoria a tale percorso formativo e che, con cadenza annuale sarà coinvolto anche per i successivi anni nei programmi di formazione in materia, sarà effettuata dal RPCT d'intesa con i Responsabili aree interessate dal rischio astratto di commissione di reati.

Con l'adozione del Modello Organizzativo saranno definite anche idonee procedure per la selezione e gestione del personale.

Nel dettaglio, il programma per la formazione coinvolgerà il RPCT, i Responsabili dei processi e delle aree a rischio di commissione di reati, i vertici aziendali e tutti i dipendenti della Società.

Il Piano per la formazione per il triennio 2018-2020 tratterà i seguenti argomenti: Etica e Pubblica Amministrazione, il Piano di Prevenzione della Corruzione e gli strumenti di controllo (misure di prevenzione, di controllo e di contrasto della corruzione), il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, la trasparenza dell'attività amministrativa, l'attività di sensibilizzazione, formazione e comunicazione all'esterno, obblighi relativi alla segnalazione di azioni illecite (cd. *whistleblowing*).

#### **7.5. LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITI (CD. WHISTLEBLOWER)**

VIO si è dotata del seguente indirizzo di posta elettronica al quale i dipendenti possono inviare le segnalazioni, godendo di tutte le tutele previste dalla normativa: [responsabile.anticorruzione@interportovado.it](mailto:responsabile.anticorruzione@interportovado.it).

Ai sensi dell'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 1, comma 1, della Legge 30 novembre 2017, n. 179, infatti, il pubblico dipendente che segnala al RPTC ovvero all'ANAC o denuncia all'autorità giudiziaria o quella contabile, condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, dimensionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.

Per dipendente pubblico deve intendersi anche il dipendente di Società sottoposte a controllo pubblico ai sensi dell'art. 2359 c.c.

Al fine di evitare che il dipendente che segnala l'illecito (il cd. *whistleblower*) diventi oggetto di fenomeni ritorsivi, la norma in esame impone all'amministrazione che tratta la segnalazione di assicurare la riservatezza dell'identità di chi si espone in prima persona.

In particolare, nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

Le Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. *whistleblower*), approvate con Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, hanno precisato come la segnalazione non debba avere ad oggetto rimozioni di tipo personale, ma debba essere finalizzata a tutelare ogni possibile accadimento riconducibile alla nozione ampia di corruzione e di *maladministration*.

È stato specificato, inoltre, come siano meritevoli di tutela le segnalazioni effettuate in buona fede e relative a situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza «*in ragione del rapporto di lavoro*» e che, quindi, ricomprendono certamente quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito ma anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale. In caso di trasferimento, comando, distacco (o situazioni analoghe) del dipendente presso un'altra amministrazione, questi può riferire anche di fatti accaduti in un'amministrazione diversa da quella in cui presta servizio al momento della segnalazione. In tale ipotesi, l'amministrazione che riceve la segnalazione la inoltra comunque all'amministrazione cui i fatti si riferiscono, secondo criteri e modalità da quest'ultima stabilite, o all'A.N.AC.

Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci: ciò in quanto è necessario sia tenere conto dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che l'amministrazione o l'ente svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e comunque dispendiose.

In ogni caso, considerato lo spirito della norma - che è quello di incentivare la collaborazione di chi lavora all'interno delle pubbliche amministrazioni per l'emersione dei fenomeni corruttivi - ad avviso dell'Autorità non è necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, essendo invece sufficiente che il dipendente, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito nel senso sopra indicato.

Il RPCT, inoltre, provvederà a far inserire all'interno del sito internet dell'ente una sezione dedicata alla segnalazione degli illeciti, rendendo disponibile anche l'apposito modulo per la segnalazione predisposto dall'ANAC.

Si evidenzia che - parallelamente all'utilizzo degli appositi canali interni (predisposti in via principale per la prevenzione e neutralizzazione di fenomeni di condotte illecite) - resta fermo l'obbligo per tutti i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio che, nell'esercizio o a causa delle loro funzioni o del loro servizio hanno notizia di reato perseguibile di ufficio, di sporgere alle autorità giudiziarie denuncia per iscritto (art. 331 c.p.p.). Le eventuali segnalazioni effettuate al RPCT saranno considerate solo al fine dell'implementazione delle azioni preventive.

## **7.6. ROTAZIONE E MISURE ALTERNATIVE**

Uno dei principali fattori di rischio è costituito dalla circostanza che uno stesso soggetto possa sfruttare un potere o una conoscenza nella gestione di processi caratterizzati da discrezionalità e da relazioni intrattenute con gli utenti per ottenere vantaggi illeciti.

Al fine di ridurre tale rischio la Società si impegna ad attuare la misura della rotazione del personale prevista dalla legge n. 190/2012 – per quanto compatibile con la struttura organizzativa di VIO.

In considerazione della attuale struttura organizzativa di VIO, laddove la misura della rotazione non dovesse risultare attuabile in quanto scarsamente compatibile con le esigenze aziendali, la Società si impegna ad attuare altre misure idonee al raggiungimento del medesimo scopo.

In particolare, anche nell'ottica di una integrazione del presente Piano con il Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/2001 la Società si impegna a improntare tutte le attività e i processi aziendali a rischio al criterio della segregazione delle funzioni che attribuisce a soggetti diversi il compito di i) svolgere istruttorie e accertamenti, ii) adottare decisioni, iii) attuare le decisioni, iv) effettuare verifiche.

## **7.7. PROCEDIMENTI A MAGGIOR RISCHIO E PROCEDURE DA ADOTTARE**

Per le attività particolarmente esposte al rischio di corruzione di cui alla tabella del presente Piano, oltre all'adozione dei regolamenti e delle misure riportate al paragrafo 6.1. la Società ha definito le seguenti misure di legalità e integrità:

- sistema gestionale informatizzato per la gestione del processo di acquisto che consente di automatizzare il processo che va dalla richiesta di ordine alla fase di pagamento e che prevede il coinvolgimento di diversi operatori;

- promozione di modalità, decisioni, condizioni al fine di facilitare il controllo sui processi decisionali ripartito fra più soggetti che concorrono e partecipano alla decisione;
- adozione di un sistema di firma singola e abbinata in funzione degli importi di spesa;
- collaborazione da parte di tutti i dipendenti nel vigilare sull'osservanza del Codice Etico;
- divieto dell'inserimento nei bandi di gara di clausole che possano comportare il riconoscimento o il condizionamento dei partecipanti alla gara o riferite a caratteristiche possedute in via esclusiva da specifici beni, servizi o fornitori;
- il dipendente a cui è affidata una pratica, nella istruttoria e nella definizione delle istanze presentate deve rigorosamente rispettare l'ordine cronologico (**data di "pervenuto"**), fatti salvi i casi d'urgenza che devono essere espressamente richiamati con provvedimento motivato del responsabile del procedimento;
- il dipendente non deve richiedere né accettare donativi o altre utilità di qualsiasi natura, per sé o per altri, da qualsivoglia soggetto, sia esso persona fisica, società, associazione o impresa, con cui sia in corso attività d'ufficio, o vi sia stata, o vi sia potenzialità futura. In caso di offerta, ne deve dare segnalazione al **proprio** Responsabile.

Ulteriori misure procedurali verranno individuate nell'ambito del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo che la Società sta implementando.

## **7.8. MONITORAGGIO**

I Responsabili delle articolazioni aziendali, sulla base della normativa vigente, effettuano il monitoraggio delle misure adottate informandone prontamente il RPCT.

Il RPCT vigila sulla effettiva realizzazione da parte dei responsabili delle articolazioni aziendali delle azioni di monitoraggio.

Nel rispetto del comma 28 dell'art.1 della Legge 190/2012, gli esiti del monitoraggio del rispetto dei tempi dei procedimenti amministrativi saranno consultabili nel sito web aziendale.

## **8. OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA**

Si rappresenta che, ai sensi del comma 9 lettera c) della legge n. 190/2012, gli obblighi di informazione nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, chiamato a vigilare sull'osservanza e l'attuazione del Piano attengono in generale e con particolare riguardo alle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione. A tal proposito, i Responsabili delle Aree inviano al RPCT delle informative sui progressi raggiunti e sulle determinazioni adottate in relazione alle misure di prevenzione.

## **9. RELAZIONE SULL'ATTIVITA' SVOLTA**

Il RPCT, entro il 15 dicembre di ogni anno, redige una relazione recante i risultati dell'attività svolta e i risultati conseguiti, basata anche sui rendiconti a lui pervenuti sulle misure poste in essere



e sui risultati realizzati in esecuzione del Piano stesso. Della stessa relazione, informando la Presidenza, viene data pubblicazione nell'apposita sezione del sito web.

Il termine per la pubblicazione della relazione annuale 2017 è stato prorogato da ANAC al 31 gennaio 2018.

#### **10. ADEGUAMENTI DEL PIANO**

Il presente Piano sarà adeguato alle indicazioni che verranno fornite dal Dipartimento della funzione pubblica e dall'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) con il Piano Nazionale Anticorruzione e con altri atti di indirizzo.

## **PARTE SECONDA: IL PIANO TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA'**

### **1. INTRODUZIONE**

La presente sezione del Piano Triennale di prevenzione della corruzione (PTPC) è costituita dal Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità 2018-2020 (PTTI) e costituisce l'aggiornamento del Programma precedentemente adottato e descrive gli obiettivi di trasparenza che VIO intende perseguire per il prossimo triennio in coerenza con quanto definito dal D.Lgs. n. 33 del 2013, dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e nel rispetto di quanto previsto dalle "Linee guida per l'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016" (Delibera ANAC n. 50 del 4.7.2013) e nelle "Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni" (Determinazione ANAC n. 1134 del 8/11/2017).

Il presente Programma Triennale è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 31 gennaio 2018. Con la medesima delibera, è stato nominato quale Responsabile della Trasparenza Raffaella Femia, in sostituzione di Roberto Visintin. Alla stessa è stato conferito altresì l'incarico di Responsabile Anticorruzione (RPC) di VIO.

Il presente Piano è stato elaborato al fine di:

- individuare gli obblighi di trasparenza sull'organizzazione e sull'attività di VIO previsti dal d.lgs. 33/2013;
- individuare gli uffici responsabili dell'elaborazione, della trasmissione e della pubblicazione dei dati;
- definire la tempistica per la pubblicazione, l'aggiornamento e il monitoraggio.

Il PTTI viene aggiornato annualmente e sottoposto per l'approvazione del Consiglio di Amministrazione entro il 31 gennaio di ogni anno.

Le misure di trasparenza confluiranno in un'apposita sezione del Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/2001, una volta adottato.

### **2. L'IMPEGNO DI VIO ALLA TRASPARENZA**

VIO riconosce nel PTTI un importante strumento per responsabilizzare il personale e, di conseguenza, per contrastare la corruzione, e rinnova il suo impegno volto a garantire:

- un adeguato livello di trasparenza;
- la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità;
- l'uso di forme di comunicazione rispettose del diritto alla replica e della tutela della privacy.

VIO condivide il concetto di trasparenza definito dal d.lgs. n. 33/2013 come *accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo*

*scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.*

Si conferma per il Programma triennale 2018-2020, l'impegno di VIO ad attuare gli obblighi generali di trasparenza sull'organizzazione (obblighi di pubblicazione e accesso generalizzato).

### **3. OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE**

VIO è soggetta agli adempimenti di pubblicità relativamente agli aspetti desumibili dai commi da 15 a 33 della Legge 190/2012.

In particolare, VIO è tenuta ad attuare la trasparenza secondo le indicazioni contenute del D. Lgs. 33/2013.

A titolo esemplificativo, VIO pubblica i dati relativi a:

- organizzazione (art. 14 D. Lgs. 33/2013);
- consulenti e collaboratori (art. 15 bis D. Lgs. 33/2013);
- selezione del personale (art. 19 D. Lgs. 33/2013);
- Performance (art. 20 D. Lgs. 33/2013);
- Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici (art. 27 D. Lgs. 33/2013);
- Bilanci (art. 29 D. Lgs. 33/2013);
- Beni immobili e gestione del patrimonio (art. 30 D. Lgs. 33/2013)

L'elenco esaustivo degli obblighi di pubblicazione è riportato nell'Allegato B del presente Piano.

### **4. MODALITA' DI PUBBLICAZIONE ONLINE DEI DATI**

I dati sono pubblicati sul sito istituzionale [www.interportovio.it](http://www.interportovio.it) nella sezione *Amministrazione Trasparente*, raggiungibile facilmente dalla home page. La sezione è organizzata in sotto sezioni nel rispetto di quanto previsto dalla Delibera ANAC n. 50/2013.

I documenti contenenti atti oggetto di pubblicazione obbligatoria sono pubblicati tempestivamente sul sito istituzionale di VIO e sono costantemente aggiornati.

Per ciò che attiene ai dati di competenza di ciascuna Area e Unità Organizzativa, i Responsabili si impegnano ad inviare al Servizio Sistemi Informativi dati e documenti di propria competenza da pubblicare sul sito istituzionale di VIO. A tal fine il RPCT promuove e cura il coinvolgimento degli uffici dell'ente interessati.

### **5. SANZIONI**

L'inadempimento degli obblighi di tempestiva pubblicazione previsti dalla normativa vigente o la mancata predisposizione del PTTI costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili.

Annualmente viene pubblicato lo stato di attuazione del PTTI all'interno della Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione e viene effettuato un costante monitoraggio raccogliendo feedback, da parte delle unità organizzative responsabili, per il buon avanzamento dello stesso.

## 6. ACCESSO CIVICO

Con lo strumento dell'accesso civico, disciplinato dall'art. 5 del d.lgs. n. 33 del 2013, chiunque ha il potere di controllare democraticamente la conformità dell'attività amministrativa, non solo sul corretto adempimento formale degli obblighi di pubblicazione ma soprattutto sulle finalità e le modalità di utilizzo delle risorse pubbliche, determinando anche una maggiore responsabilizzazione di coloro che ricoprono ruoli strategici all'interno dell'amministrazione.

È opportuno evidenziare che le richieste di accesso civico non sono sottoposte ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente, non devono essere motivate, sono gratuite e vanno presentate tramite e-mail al RPCT. VIO ha pubblicato nella sezione *Altri contenuti*, all'interno della pagina *Amministrazione trasparente*, gli indirizzi di posta elettronica cui inoltrare le richieste di accesso civico.

Il RPCT provvederà ad inoltrare la richiesta al competente Responsabile, obbligato alla pubblicazione del dato. Entro trenta giorni dalla data della richiesta, l'amministrazione procederà a trasmettere tempestivamente all'interessato i dati richiesti e, laddove l'istanza riguardi dati o informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria, a pubblicare sul sito i dati richiesti.

Se il documento, l'informazione o il dato richiesti risultano già pubblicati nel rispetto della normativa vigente, il RPCT indicherà al richiedente il relativo collegamento ipertestuale.

L'accesso civico è rifiutato se il diniego è necessario per evitare un pregiudizio concreto alla tutela degli interessi pubblici inerenti a:

- sicurezza pubblica e ordine pubblico;
- sicurezza nazionale;
- difesa e questioni militari;
- relazioni internazionali;
- politica e stabilità finanziaria ed economica dello Stato;
- conduzione di indagini su reati e il loro perseguimento;
- regolare svolgimento di attività ispettive.

L'accesso è altresì rifiutato per evitare un pregiudizio concreto alla tutela di uno dei seguenti interessi privati:

- protezione dati personali, in conformità con la disciplina legislativa;
- libertà e segretezza della corrispondenza;
- interessi economici e commerciali di una persona fisica o giuridica, ivi compresi la proprietà intellettuale, il diritto d'autore e i segreti commerciali.

**ALLEGATO A: GRIGLIE DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO  
CORRUTTIVO**

**ALLEGATO B: ELENCO OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE VIGENTI**